Žiadosť o poradné stanovisko Súdu EZVO, ktorú predložil Borgarting lagmannsrett (odvolací súd Borgarting) dňa 1. februára 2011 vo veci STX Norway Offshore AS m.fl proti Staten/Tariffnemnda

(Vec E-2/11)

(2011/C 208/06)

Listom z 1. februára 2011, ktorý bol doručený na podateľňu Súdu EZVO 9. februára 2011, Borgarting lagmansrett (odvolací súd Borgarting) požiadal Súd EZVO vo veci STX Norway Offshore AS m.fl. proti Staten/Tariffnemnda o poradné stanovisko k týmto otázkam:

1. Umožňuje smernica 96/71/ES, vrátane prvého pododseku jej článku 3 ods. 1 písm. a) a/alebo c), pozri druhý pododsek, aby štát EHP zaručil pracovníkom vyslaným z iného členského štátu EHP nasledujúce pracovné podmienky, platné v štáte vykonávania práce a zakotvené v celonárodných kolektívnych zmluvách vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle článku 3 odseku 8 smernice:

   a) maximálnu bežnú dĺžku pracovného času;

   b) dodatočné odmeny k základnej hodinovej mzde za prácu, ktorá vyžaduje prenocovanie mimo domova; toto sa nevzťahuje na pracovníkov najímaných priamo na pracovisku; a

   c) náhradu cestovných výdavkov a výdavkov na stravu a ubytovanie súvisiacich s prácou, ktorá vyžaduje prenocovanie mimo domova; toto sa nevzťahuje na pracovníkov najímaných priamo na pracovisku?

   Aký prípadný vplyv na odpoveď na uvedené otázky má podiel zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje príslušná kolektívna zmluva predtým, než bola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú?

2. Je potrebné, aby vnútroštátny súd osobitne posúdil, či tieto pracovné podmienky spĺňajú požiadavky stanovené v článku 36 Dohody o EHP, a či sa môžu odôvodniť naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu, ak pracovné podmienky v štáte EHP, kde sa práca vykonáva, stanovené v celonárodných kolektívnych zmluvách, ktoré sú všeobecne uplatniteľné podľa článku 3 ods. 8, spĺňajú požiadavky článku 3 ods. 1 smernice 96/71/ES?

3. Ak je odpoveď na otázku 2 kladná:

   a) Majú podľa článku 36 Dohody o EHP uvedené dôvody na prijatie všeobecne uplatniteľného rozhodnutia, ktorým by sa niektoré pracovné podmienky, stanovené v celonárodnej kolektívnej zmluve, stali všeobecne uplatniteľné v príslušných priemyselných odvetviach, zaručovať zahraničným pracovníkom rovnaké platové a pracovné podmienky, ako majú nórski pracovníci?

   b) Ak súkromné strany nepredložia dôkazy o opaku, možno predpokladať, že pracovné podmienky v súlade so smernicou 96/71/ES, a najmä s jej článkom 3 ods. 1, so zreteľom na článok 3 ods. 8, zaručujú ochranu pracovníkov a spravodlivú hospodársku súťaž?

   c) Aký prípadný vplyv na odpoveď na otázku 3 písm. a) má skutočnosť, že hostiteľský štát využíva systém, v rámci ktorého sú všeobecne uplatniteľné pracovné podmienky stanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch a doplnené pracovnými podmienkami stanovenými v celonárodných kolektívnych zmluvách, ktoré možno vyhlásiť za všeobecne uplatniteľné v príslušnom povolaní alebo priemyselnom odvetví?